

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SAS CLINEA

Entre les soussignés :

- ✦ La SAS CLINEA, dont le siège social est situé au 12 rue Jean Jaurès à PUTEAUX (92813), représentée par la Directrice des Ressources Humaines, dument habilitée, désignée ci-après « l'entreprise »

d'une part,

Et,

- ✦ les Organisations Syndicales Représentatives

d'autre part,



Préambule

Dans un souci d'adaptation des outils disponibles pour anticiper et gérer au mieux le temps de travail des collaborateurs et afin de répondre aux exigences partagées entre la gestion de nos activités et le quotidien de tout un chacun, les partenaires sociaux souhaitent s'entendre sur une mise à jours des dispositions applicables.

Dans la continuité des engagements pris en matière de qualité de vie au travail et notamment pour contribuer à la pérennisation de conditions de travail adaptées en vertu desquelles, notamment, l'harmonie vie privée/vie professionnelle est indispensable pour chacune et chacun des salariés, la direction souhaite rappeler qu'elle reste particulièrement vigilante concernant le suivi du temps de travail et du repos de ses salariés, ce dernier se traduisant notamment par la prise effective de l'ensemble des congés payés.

Conscients de l'importance d'une gestion saine et équilibrée de ce droit fondamental au repos que constituent les congés payés, les partenaires sociaux ont décidé, à ce sujet, de formaliser, par le présent accord, ce qui se pratique d'ores et déjà au sein de la SAS CLINEA d'une part et de préciser certaines règles d'autre part.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ayant le même objet conclus antérieurement à son entrée en vigueur.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique pour l'ensemble des sites qui composent la SAS CLINEA.

ARTICLE 2 - LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 2.1 - Durée, amplitudes horaires et décompte du temps de travail

Il est rappelé, eu égard aux besoins du service et à l'organisation du temps de travail du personnel, que la durée hebdomadaire du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail, jusqu'à 8 semaines consécutives, dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines du cycle la durée maximale hebdomadaire de travail pouvant être accomplie, telle que définie à l'article L. 3121-27 du Code du travail, il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre des semaines du cycle des heures de travail en nombre inégal.

Dans cette hypothèse, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée hebdomadaire calculée sur la durée du cycle de travail.

Il est rappelé que la durée du travail applicable à l'ensemble des salariés correspond à 35h hebdomadaires en moyenne en fonction des cycles de travail prédéterminés et que la durée quotidienne du travail effectif est fixée à 12 heures maximum, de jour comme de nuit, sans que l'amplitude ne puisse excéder 13 heures.

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

La semaine de travail est habituellement définie comme débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 24 heures. Cette semaine de travail est désignée sous la forme de « semaine civile ».

Afin de répondre à une demande des salariés, notamment du personnel soignant, et en application de l'article L.3121-32 du Code du Travail et de l'article 1 de la Section 3 du Chapitre II de l'Accord de Branche sur la réduction et l'Aménagement du Temps de Travail, les parties conviennent par les présentes d'enrichir cette organisation par la mise en place d'une « semaine de travail dérogatoire » permettant de fixer une période de 7 jours consécutifs débutant le dimanche à 0 heure pour se terminer le samedi à 24 heures.

Cette période de 7 jours consécutifs est dans le présent accord désignée sous la forme de « semaine de travail dérogatoire ».

Cette organisation permettra aux salariés concernés de bénéficier d'une grande liberté dans leur organisation personnelle, critère souvent mis en avant comme l'une des conditions essentielles de

leur venue au sein de l'entreprise, impossible à satisfaire sans l'adaptation de la période de 7 jours consécutifs différente de la semaine civile.

Il est effectivement rappelé que le secteur de la Santé rencontre de fortes difficultés pour recruter du personnel, notamment soignant. En outre, les Cliniques sont soumises à de fortes contraintes administratives en termes de présence de personnel soignant. L'entreprise se doit donc d'offrir des conditions de travail à ses salariés permettant de renforcer son attractivité et de les fidéliser en répondant à leur souhait, afin de disposer du personnel suffisant pour apporter une prise en charge de qualité aux personnes qu'elle accueille.

La détermination d'une semaine de travail dérogatoire débutant le dimanche à 0 heure pour se terminer le samedi à 24 heures permet effectivement aux salariés de bénéficier, en roulement, d'un week-end de trois jours (vendredi, samedi, dimanche ou samedi, dimanche, lundi).

Aussi, la Direction pourra définir la période de 7 jours consécutifs selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- Option 1 : La semaine civile : Lundi 0H à Dimanche 24H
- Option 2 : La semaine de travail dérogatoire : Dimanche 0H au samedi 24H

Le choix opéré pourra concerner un service et / ou une catégorie de personnel mais ne pourra en aucun cas être individualisé.

Elle doit s'inscrire dans la durée, dans une logique de pérennisation de l'organisation.

Un projet de retour à une organisation sur la semaine civile doit être motivé et faire l'objet d'une consultation préalable de représentants du personnel (CSSCT et CSE).

D'une manière générale, tout projet de changement de plannings entraînant une modification importante des conditions de travail des salariés requiert une information/consultation préalable.

Ce dispositif pourra être mis en œuvre sans préjudice de l'ensemble des autres dispositions habituellement applicables en matière de repos des salariés.

Article 2.2 - Forfaits jours

2.2.1 Modalités pratiques

Il est rappelé qu'une convention individuelle de forfait doit être signée par le salarié, laquelle précise le nombre de jours à travailler au cours de l'année civile conformément aux dispositions d'ores et déjà applicables et dont le maximum correspond, pour rappel, à 213 jours par an, journée de solidarité incluse.

La convention individuelle peut prévoir un nombre de jours inférieur à travailler sur la période de référence précitée sans que cette situation puisse être assimilée à un temps de travail partiel. La législation spécifique aux salariés à temps partiel est en effet réservée au décompte du temps de travail en heures afin de garantir une égalité de traitement entre horaire complet et partiel.

Le nombre de jours à travailler, quel qu'il soit, fera l'objet d'une répartition théorique visant à garantir la bonne organisation du travail, la rémunération de chaque salarié soumis à une convention de forfaits en jours restant indépendante du nombre de jours travaillés sur le mois de paie considéré.

2.2.2 Suivi de l'organisation du travail

Il est rappelé que l'ensemble des cadres visés par le présent accord bénéficie d'un repos quotidien entre deux journées de travail de 11 heures consécutives.

Le responsable hiérarchique direct détermine les dates de prise des jours de repos, en tenant compte dans la mesure du possible, des souhaits du salarié concerné.

Un suivi régulier de la charge de travail du salarié est effectué par sa hiérarchie. Cette dernière vérifie, chaque mois, au moyen du planning suivi par le salarié et des relevés d'absence, que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est adéquate avec une durée du travail raisonnable.

Tout salarié, concerné par le présent accord, qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minima, doit en référer à son responsable hiérarchique direct. Un compte-rendu faisant état de la demande du salarié, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises sera établi à l'issue de l'échange, et signé des deux parties.

2.2.3 Entretiens périodiques

Chaque année à l'occasion des entretiens individuels d'évaluation, un bilan individuel sera effectué, dans le cadre d'un entretien avec chaque collaborateur, pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au respect de ses repos journalier et hebdomadaire, et au nombre de jours travaillés, ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

Un récapitulatif annuel du nombre de jours travaillés dans l'année sera tenu par le responsable hiérarchique direct et visé, lors de cet entretien, par chaque salarié concerné.

Un entretien sera également proposé par le responsable hiérarchique direct du salarié lorsque le suivi mensuel de la charge de travail de ce dernier fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de gestion du temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

Un entretien supplémentaire peut, en outre, avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail, l'amenant à des durées de travail trop importantes.

2.2.4 Droit à la déconnexion

Il est rappelé que le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives doit être strictement respecté par les salariés concernés par le présent accord. Les jours de repos hebdomadaire doivent en outre être pris de manière effective.

Cela implique que les salariés concernés veillent à ne pas utiliser tout outil de travail à leur disposition pendant ces temps impératifs de repos.

En effet, les parties reconnaissent que les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et Smartphones) font désormais partie intégrante de l'environnement de travail de certaines fonctions, et peuvent contribuer au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est donc nécessaire que leur utilisation soit restreinte aux seules situations d'urgence, pour l'ensemble des temps identifiés comme du repos pour le salarié concerné.

En tout état-de cause, le salarié qui utiliserait un outil de travail pendant son temps de repos, quel qu'il soit, ne saurait en imputer la responsabilité à l'entreprise dès lors qu'il n'a fait l'objet d'aucune sollicitation pour y répondre immédiatement.

ARTICLE 3 - LES CONGES PAYES

Article 3.1 - Période de référence et détermination du droit à congés

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absences assimilées à un temps de travail effectif.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de toute autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés peut être mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif :

- Les absences pour accident du trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année ;
- Les congés de courte durée, tel que par exemple celui accordé à l'occasion de la maladie d'un enfant, prévus par la convention collective ;
- Les absences justifiées par la maladie non professionnelle :
 - . Dans la limite des 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence
 - . Au-delà de ces 30 premiers jours considérés comme travail effectif, l'absence donne droit à la moitié du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période.

En tout état de cause, le calcul du droit à congé cesse au 1er juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait repris son poste.

Article 3.2 - Période de prise et report des congés payés

Il est rappelé que l'ouverture des droits à congés payés débute dès l'embauche du salarié. Les congés payés acquis peuvent être pris par anticipation, avant l'ouverture de la période normale de prise des congés payés, sous réserve d'obtenir l'accord de l'employeur et de respecter les règles en matière de prise de congés payés, énoncées ci-après.

La période normale des congés annuels est fixée, en principe pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent, à l'exception du congé principal de 12 jours ouvrables.

Les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, sauf accord de l'employeur, pour une prise jusqu'au 31 mai, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

En accord avec l'employeur ce congé peut être reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

En cas de rupture du contrat, les congés qui n'ont pas été pris donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer et travaillant en métropole pourra cumuler ses congés payés sur deux années.

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs et non fractionnables et ne pas excéder 24 jours ouvrables.

La maladie peut avoir une incidence sur les congés.

- Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé de maladie, ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.
- Si un arrêt de maladie intervient au cours de son congé annuel, le salarié sera mis en congé maladie dès réception d'un certificat médical, à la condition que celui-ci soit communiqué à la Direction dans les conditions prévues par la convention collective, sauf impossibilité dûment justifiée. Il bénéficiera du reliquat de cette période de congés payés dès la fin de son congé maladie ou si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

Article 3.3. - Modalités de fixation des dates de départ en congé/Ordre des départs en congés

Le 1er mars de chaque année au plus tard, la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés et en fonction :

- + Des nécessités du service ;
- + Du roulement des années précédentes ;
- + Des charges de famille :
 - les employés ayant des enfants d'âge scolaire auront priorité pour obtenir leur congé pendant les vacances scolaires ;
 - il sera tenu compte des possibilités du conjoint dans le secteur public ou privé ;
 - des conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (pacs) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- + De leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs.
- + De la durée des services dans l'établissement.

La liste des critères ci-dessus n'instaure pas un ordre préférentiel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de deux mois avant la date du départ.

Il est entendu qu'en cas de difficultés particulières entre l'employeur et le salarié, relatives à la prise des congés payés et à l'ordre des départs en congés, les collaborateurs pourront se rapprocher des Représentants du personnel (élus CSE et représentants de proximité) afin d'en échanger avec la Direction et le cas échéant envisager des adaptations, dans la mesure du possible, et notamment au regard de l'organisation des services.

ARTICLE 4 - PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a vocation à s'appliquer dès sa signature et vient compléter les dispositions conventionnelles en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions telles que prévues par la loi.

ARTICLE 5 - DEPOT ET PUBLICITE

A l'initiative de la direction, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les formes légales et un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera procédé à un affichage de l'accord signé, au sein de chaque site entrant dans le périmètre de la SAS CLINEA.

Fait à Puteaux, le 03 février 2020

Pour la SAS CLINEA,

Christine COFFRE
DRH France

Pour les Organisations
Syndicales Représentatives

Anceniel AB

UNSA - SAMS

Sylvain CHARRE